

IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

# Trayectorias laborales y condiciones de vida.

Maria Laura Ferraro.

Cita:

Maria Laura Ferraro (2011). *Trayectorias laborales y condiciones de vida. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/705>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

**A MITAD DEL CAMINO  
INSERCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE VIDA DE LOS  
TRABAJADORES DE 45 A 60 AÑOS**

Lic. María Laura Ferraro

Referencia Institucional: Grupo de Estudios “Política Social y Condiciones de Trabajo”. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Directora: Dra. Estela Grassi.

E-mail: marialaura.ferraro@hotmail.com

Resumen: El presente trabajo tiene como objetivo indagar y reflexionar acerca de las trayectorias laborales de los trabajadores informales, analizando el universo de aquellos trabajadores que en algún momento de su trayectoria laboral, fueron asalariados y gozaron de las protecciones sociales que eso conlleva.

Nos focalizamos en aquellas personas que hoy se encuentran en la franja etárea comprendida entre los 45 y 60 años, por las condiciones socio históricas en las cuales se conformaron en “clase trabajadora”, siendo el “ser trabajador” el factor identitario de los mismos.

Elegimos focalizarnos en esa franja etárea a partir de nuestra inserción profesional en un ámbito público metropolitano, al cual cotidianamente concurren varones y mujeres incluidos en esta etapa evolutiva de la vida, cuya principal demanda gira en torno a poder obtener un trabajo estable. Nos interesa destacar la manera en que los sujetos interpelan al Estado, y plantaremos algunos interrogantes en torno al posicionamiento en que se ubican.

Realizaremos una puesta en escena del estado de la cuestión actual y las políticas sociolaborales vigentes, para luego adentrarnos en el foco de nuestras inquietudes puesto que queremos indagar cómo los cambios en “el mundo del trabajo”, se entremezclan con las condiciones de vida actuales de los trabajadores y de qué forma mantienen o reconstruyen lazos de socialización y pertenencia.

Este trabajo no concluye en estas líneas, sino que se propone como un punto de partida para abrir el debate sobre algunos de los aspectos desarrollados a lo largo del mismo.

Palabras clave: trabajadores informales, cultura de trabajo, políticas sociolaborales.

## **BREVE INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo tiene como objetivo indagar y reflexionar acerca de las trayectorias laborales de los trabajadores informales. Interesa analizar el universo de aquellos trabajadores que en algún momento de su trayectoria laboral, fueron asalariados y gozaron de las protecciones sociales que eso conlleva. Siguiendo a Rosanvallon, (Rosanvallon, 1995; Castel, 1997) la construcción de la sociedad salarial en los países industriales contribuyó a instituir una forma “normalizada” y reglamentada de trabajo que, además de establecer una frontera que ponía límites al avance del trabajo sobre la vida, le otorgó no sólo la capacidad de adscribir derechos sociales sino la capacidad de funcionar como factor de integración social.

El estudio focaliza a aquellas personas que hoy se encuentran en la franja etárea comprendida entre los 45 y 60 años, por las condiciones socio históricas en las cuales se conformaron en “clase trabajadora”, siendo el “ser trabajador” el factor identitario de los mismos. Nos proponemos realizar ciertas aproximaciones conceptuales y cuestionarnos acerca de las posibilidades concretas de inserción laboral que se les presentan y sus características.

El punto de partida que nos invita a problematizar y focalizarnos en la franja etárea anteriormente mencionada se da por la inserción profesional en un ámbito público metropolitano, al cual cotidianamente concurren varones y mujeres incluidos en esta etapa evolutiva de la vida, cuya principal demanda gira en torno a poder obtener un trabajo estable.

Nos disponemos a realizar una puesta en escena del estado de la cuestión actual y las políticas sociolaborales vigentes, para luego adentrarnos en el foco de nuestras inquietudes dado que lo que queremos, es indagar cómo los cambios en las condiciones de trabajo, o en “el mundo del trabajo” se reflejan, se combinan, se entremezclan con las condiciones de vida actuales de los trabajadores; de qué manera han reconfigurado su vida laboral y doméstica y de qué forma mantienen o reconstruyen lazos de socialización y pertenencia.

Desarrollaremos la presente ponencia puntualizando en la problematización de las posibilidades concretas de inserción laboral, señalando diferencias en los espacios de inserción para los varones y las mujeres.

Asimismo, destacaremos la manera en que los sujetos interpelan al Estado, y plantaremos algunos interrogantes en torno al posicionamiento en el que se ubican.

La propuesta es abrir el debate sobre algunos de los aspectos que se desarrollarán a lo largo de este trabajo, el cual no concluye en estas líneas, sino que se entiende como un punto de partida para un camino que recién comenzamos a recorrer.

## **ESCENARIOS PASADOS Y PRESENTES**

Comenzaremos realizando un recorrido histórico desde la implantación del Modelo Neoliberal de acumulación, donde la consolidación en nuestro país ocurre a mediados de la década del noventa. La concepción hegemónica del mercado como principal garante y organizador de las relaciones sociales de producción se instaló a escala mundial, de la mano de otro fenómeno, la globalización.

Es muy vasta la bibliografía disponible acerca de los principios que rigen a este modelo económico cuyas transformaciones fueron, al decir de Grassi (2006, p.9), el resultado de *procesos político-culturales*, que contribuyeron a una nueva reestructuración de la sociedad argentina.

Nos referimos a procesos político-culturales porque las principales medidas llevadas a cabo, socavaron los cimientos de la protección social de los trabajadores a partir de la modificación de la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo.

Décadas atrás, a través del Estado Social, la población pudo acceder a bienes y servicios y gozar de protección social, a partir de los Derechos otorgados a la figura del trabajador. El avance de las conquistas sociales se dio en el marco de un Estado que regulaba el mercado de trabajo, mediando en la relación de fuerza entre capital y trabajo, en pos de proteger a los trabajadores y sus grupos de pertenencia. La asistencia social, resultaba subsidiaria para los “indigentes válidos” (Castel, 2009, p.150); aquellos individuos cuya incapacidad para trabajar era socialmente reconocida.

El ejercicio pleno de Derechos por la vía de la inclusión laboral, permitió que individuos y grupos familiares pudieran adquirir los bienes y satisfactores necesarios para su reproducción mediante la distribución primaria del ingreso. El acceso a la salud a través de una Obra Social, el uso del tiempo libre a través de los sindicatos y gremios, la educación pública, entre otros, eran los componentes que favorecían la integración social, conformaban lazos de solidaridad y forjaban la identidad del Trabajador Asalariado.

La sociedad asalariada se fue moldeando en torno a los valores, normas y disciplinas que imponía este modelo de inclusión social. Podemos enmarcarlos en lo que se denominó “la cultura del trabajo”, entendiéndola como “el conjunto de prácticas, valores y significaciones adquiridas por los sujetos a lo largo de su trayectoria laboral y experiencia de vida, ligadas al mundo del trabajo” (Bottaro, 2003, p.8).

Retomando la idea de que los procesos que transformaron a la sociedad argentina en la década de los noventa fueron políticos y culturales, interesa destacar el carácter disciplinador que tuvo el aumento acelerado de la desocupación, por la reducción de puestos de trabajo en el ámbito estatal y privado. La sobre estimación del mercado (de trabajo) como un organismo autorregulado, sólo fue posible a través de las Políticas Públicas implementadas por la Reforma del Estado, que permitieron el cercenamiento de los derechos del trabajador. La desocupación se convirtió en el signo distintivo de la época a partir de los procesos de valorización del capital, donde se proponía reducir los costos laborales para aumentar la tasa de ganancia. De esta manera, de la mano del desempleo, la precariedad laboral y la informalidad, lograron instalarse y legitimarse socialmente, como las únicas opciones válidas ante la falta de trabajo.

A mediados de los años `90 la profundización del modelo neoliberal de acumulación comenzaba a mostrar sus grietas y más adelante, sus más nefastas consecuencias, a partir de la expulsión del mercado de trabajo de miles de trabajadores. La fragmentación al interior del mismo se da por la puesta en práctica de diversas formas de contratación laboral que mermaban los derechos de los trabajadores y coaccionaban su capacidad de organización

y reclamo, al tiempo que los sindicatos veían debilitados su poder de negociación.

Comienzan a vislumbrarse las primeras manifestaciones de trabajadores desocupados, y lo que posteriormente se convertiría en un fenómeno nacional, los cortes de ruta o “piquetes” en grandes conglomerados del interior del país, cuya principal fuente de trabajo provenía de la ocupación en empresas que habían sido privatizadas.

Respecto a la Política Social, se diseñan Planes y Programas focalizados, a partir de la identificación de grupos vulnerables sobre los cuales se orienta la intervención social del Estado Asistencial. Ahora, los sujetos de política social son los trabajadores expulsados del mercado de trabajo que no logran volver a conseguir un empleo por la falta de oferta del mismo.

A fines de la década del `90 se delinear los primeros planes asistenciales, siendo el de mayor envergadura el Plan Trabajar, que posteriormente se reconvertirá en el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (en adelante PJJHD).

El nuevo siglo encuentra a la Argentina atravesando la peor crisis institucional de su historia tras el regreso a la democracia, dado que los indicadores de pobreza y desocupación alcanzan un máximo inédito para el país; las protestas sociales se agudizan desde los sectores populares a los que se le suman los sectores medios empobrecidos, las medidas económicas implementadas son aún más regresivas al propiciar un mayor ajuste y endeudamiento; y la disconformidad con las decisiones políticas, generan el escenario en el cual se produjo el estallido social y los violentos y trágicos acontecimientos de diciembre de 2001.

Luego de dos años de intentos de estabilizar al país, en el 2003, se inicia una nueva etapa en materia de política macroeconómica. Se asiste a un período de recuperación y reactivación de la economía por un contexto internacional favorable y un tipo de cambio competitivo que favorece la colocación de productos nacionales en el mercado mundial. Se recupera simbólicamente el rol intervencionista del Estado a través de un paquete de medidas que tienen como objetivo la reactivación socioeconómica y la reinserción laboral de mano de obra desocupada.

En cuanto a la Política Social, continúa en vigencia la implementación del PJJHD, cuyos beneficiarios acceden también a diversos programas de capacitación laboral y formación para el trabajo.

En el 2003 el PJJHD alcanzó una cobertura de 2.168.000 beneficiarios, que se redujo a 569.000 personas a fines de 2008. La reducción se debe a que muchos beneficiarios se reincorporaron al mercado de trabajo o comenzaron a percibir otros programas de ayuda social. Muchos de los beneficiarios de PJJHD fueron absorbidos por diversos programas de inclusión laboral y desarrollo productivo: Plan Manos a la Obra, Plan Familias, Agua + Trabajo, etc. dependientes de organismos nacionales. Queda al descubierto que el crecimiento económico *per se* no genera puestos de trabajo ni garantiza la calidad de los mismos. Hay un cambio de enfoque del Estado en términos de la necesidad de instrumentar Políticas Públicas tendientes a la inclusión social y la redistribución del ingreso. El Ministerio de Desarrollo Social, junto con el Ministerio de Trabajo impulsa diversas líneas de acción para la ejecución de dichos planes. El más reciente es el Plan Argentina Trabaja, que a través del Programa Ingreso Social con Trabajo, se propone “generar oportunidades de

inclusión a través de la generación de puestos de trabajo, la capacitación y la promoción de la organización cooperativa para la ejecución de obras de Infraestructura local”.

A fines del 2010, se activa la Asignación Universal por Hijo, que tiene como objetivo realizar una transferencia monetaria a los grupos familiares donde hay menores de 18 años, a los fines de garantizar un mínimo ingreso económico que permita cubrir necesidades básicas de dichos niños y adolescentes. Numerosos trabajos analizan y reflexionan acerca de la implementación de este Programa, así como de los objetivos, fundamentos e impacto de los Programas de Inclusión Social con Trabajo. Por este motivo, sólo los mencionamos, dado que lo que interesa destacar es el viraje en la concepción de la Política Social, o mejor denominadas Políticas Sociolaborales, las cuales se presentan como herramientas para la reivindicación de Derechos vulnerados, y no sólo como instrumentos para paliar situaciones problemáticas emergentes o contener el conflicto social.

## **ALGUNAS DEFINICIONES**

Nos importa destacar en este apartado, los debates y conceptualizaciones acerca de los cambios estructurales que instituyó el neoliberalismo en relación al mundo del trabajo, y que paulatinamente se instalaron en el sentido común y en quehacer cotidiano de los sujetos.

Uno de ellos alude a la informalidad laboral. Si bien ésta siempre existió, lo notorio radica en que se constituyó en la norma y no la excepción, y desde distintos sectores (económicos, políticos, medios de comunicación, etc.) se fue instaurando la idea de que es un fenómeno irremediable e irreversible, al cual los sujetos tienen que adaptarse, afrontando los costos sociales para el buen funcionamiento de la economía de mercado.

Tomaremos como referencia el análisis que realiza Sandra Guimenez (2010, p.57), para explicar a qué nos referimos cuando hablamos de informalidad laboral, la cual se funda a partir de los cambios en los modos de producción capitalista, que exigen reducir los costos de inversión para maximizar la tasa de ganancia. Dichos costos se traducen principalmente en los costos de la fuerza de trabajo: el objetivo es intensificar la misma, y concomitantemente requerirle cada vez mayor flexibilidad para adaptarse a las exigencias del capital.

Al interior de la clase trabajadora, esto resulta en un cambio profundo y significativo, traducido en un proceso de fragmentación ya que algunos sectores quedarán insertos en el mercado formal de trabajo, gozando de las protecciones sociales que de ello deviene, y será cada vez mayor el número de personas que se inserta de manera inestable, debiendo adaptarse a los condicionamientos impuestos. El carácter disciplinador de la desocupación radica en que los sujetos que aún tienen empleo, conviven con el temor a perderlo, dado que hay un “ejército de reserva” esperando para ocupar su lugar. Asimismo, quienes quedaron fuera, acceden a los trabajos que se les ofrecen, asumiendo las condiciones de inestabilidad en los ingresos e imprevisibilidad de su tiempo de ocupación, bajo el precepto de que es la única forma de retomar al mercado de trabajo, o mantenerse dentro de él.

El otro aspecto fundamental del proceso de fragmentación del mercado de trabajo, reside en que las demandas también se fragmentan y sectorizan de

acuerdo a cada ámbito laboral, según las condiciones salariales, de contratación, etc. Esto deriva en la debilidad de los trabajadores para unificar sus peticiones y posicionarse con mayor capacidad de negociación, en vistas a exigir la reivindicación de sus derechos vulnerados.

Robert Castel (2009, p.127) hace referencia a las transformaciones en la condición salarial, afirmando que “el salariado sigue siendo la forma ampliamente dominante de la organización del trabajo; sin embargo, lo que se modificó es el empleo asalariado clásico” en términos del trabajo a tiempo completo, contrato de duración indeterminada, goce de beneficios previsionales, etc. En expresiones del autor, “se podría llamar *preariado* a esta condición bajo la cual la precariedad se convierte en un registro propio de la organización del trabajo”.

Adherimos a la posición de Guimenez (2010, p.78), quien utiliza el concepto de precariedad en un sentido amplio, incluyendo relaciones laborales que pueden darse tanto en el ámbito formal de la economía como en el informal, esto es, comprendiendo a aquellas contempladas por la legislación laboral como a aquellas que se desenvuelven al margen de ésta, cuyo punto en común es estar dotadas de incertidumbre.

A nuestro entender, la precariedad laboral trasvasa la mera cuestión salarial y las condiciones de contratación. La falta de previsibilidad ante la incertidumbre de la permanencia en el puesto de trabajo, la inestabilidad, la rotación horaria, la entrada y salida de los trabajos, etc., configura nuevas formas de relación con el grupo de pares, obstruyendo en algunos casos la conformación de lazos de solidaridad, la consolidación de grupos de pertenencia y la construcción de identidades colectivas.

Reanudando lo trabajado en el apartado anterior, respecto al concepto de “*la cultura del trabajo*”, el Antropólogo español Pablo Palenzuela, define a *las* culturas del trabajo como los “conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los hombres adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta, y orienta su cosmovisión como miembros de un colectivo determinado”. Él define las culturas del trabajo en plural, porque alude a la heterogeneidad de experiencias y prácticas frente al trabajo, las cuales no sólo se manifestarán en el durante de esos procesos, sino que invaden otros espacios o ámbitos de socialización en que los sujetos edifican su cotidianeidad.

Consideramos que la incorporación de dichos valores no culmina en el sujeto trabajador, en tanto que las unidades familiares se organizaron en torno a ese sujeto y los demás miembros ejercieron otros roles (trabajo reproductivo, por ejemplo) y adscribieron a los beneficios sociales que dicho Jefe de hogar les proveía.

En sus diversas manifestaciones, el trabajo continúa siendo el principal ordenador social en las sociedades capitalistas modernas. Ya sea éste un trabajo formal o informal, con el pleno goce de los derechos o con muchos de ellos subyugados, los sujetos realizan arreglos, definen sus estrategias de vida y organizan su tiempo en función del lugar que ocupan en el mundo del trabajo. A la necesidad objetiva, se le suma el imperativo moral que nos ordena cotidianamente que debemos procurarnos los bienes y satisfactores necesarios

para nuestra existencia a través del trabajo, y del trabajo con esfuerzo. En un contexto de desocupación, subocupación, informalidad y bajos ingresos, cobra más fuerza aún la idea del trabajo como la única vía socialmente legitimada que conduce a garantizar la reproducción de los sujetos.

A partir de esto, podemos vincular la idea de la cultura del trabajo, con la idea del “trabajo a cualquier precio y en cualquier condición” que plantea Grassi (2006, p.136). Si generacionalmente, los sujetos han incorporado un sistema de valores, normas y creencias a partir de las cuales el trabajo digno es el pilar sobre el cual se proyectan, se originan y se sostienen los demás aspectos de la vida (familia, educación, tiempo libre, etc.); ante la posibilidad de perder ese eje, aceptarán los condicionamientos impuestos, aún cuando ello no sólo no favorezca, sino incluso obstaculice la posibilidad de realización de dichos otros aspectos.

Desde el Estado se asume que el desempleo estructural debilitó los valores, códigos y creencias en torno al trabajo como principal ordenador social, sin embargo, como mencionáramos anteriormente, tanto las condiciones objetivas de reproducción social de los sujetos, como desde las subjetividades colectivas, el acceso a un trabajo continúa siendo el parámetro de bienestar de las sociedades. El Estado fortalece iniciativas comenzadas en Organizaciones de la Sociedad Civil, que plantean diversas alternativas de inserción laboral, como el cooperativismo y la economía social, las cuales apuestan a la posibilidad de crecimiento y sustentabilidad a largo plazo.

A través del Ministerio de Trabajo de la Nación y de distintos organismos provinciales y municipales, se promueve la revalorización de la cultura del trabajo, la capacitación y formación continua, la adaptación a los cambios tecnológicos, la readecuación de conocimientos obsoletos y las acreditaciones para aquellos que han quedado fuera del mercado de trabajo.

Nos preguntamos qué sucede cuando los valores de la cultura del trabajo permanecen incorporados en los individuos, por haber sido sujetos salariales en algún momento de sus vidas; además, poseen capacitaciones, acreditaciones y conocimientos y sin embargo, quedan *a mitad del camino*. Nos referimos a aquellas personas que atraviesan la adultez media, que hoy tienen más de cuarenta y cinco años de edad, y ese dato objetivo, se presenta como el mayor obstáculo para obtener un empleo estable, y poder ejercer plenamente sus derechos como trabajadores.

## **¿LOS SUPERNUMERARIOS? ACERCA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO**

Castel (2009, p.81) da cuenta de “la instalación en los márgenes de nuestra sociedad de una categoría de personas, *los supernumerarios*, que no parecen ya estar destinados a un lugar en la sociedad, por lo menos si este lugar pasa por la obtención de un trabajo que responda a los criterios del empleo asalariado clásico”.

Utilizaremos ese concepto en clave de interrogación para describir y analizar las características de la población en estudio, es decir, aquellos trabajadores que hoy se encuentran en la franja etárea comprendida entre los 45 y 60 años, que en algún momento de su trayectoria laboral, fueron asalariados y gozaron de las protecciones sociales que eso conlleva y en el presente, no logran reinsertarse laboralmente en el mercado de trabajo.



En principio, iniciaremos describiendo el contexto y las situaciones que motivan el presente análisis. Nos fundamos en la observación empírica a partir de la inserción profesional durante los últimos cinco años, en un organismo de gobierno metropolitano descentralizado, que se encuentra enclavado en diversos barrios de la Ciudad de Buenos Aires. A través de la demanda espontánea, se recibe en forma continua a personas en situación de vulnerabilidad que solicitan asistencia socioeconómica. Luego de la sistematización de la información recabada durante estos años de trabajo, nos detuvimos a analizar los puntos de confluencia de las demandas realizadas por aquellas personas mayores de 45 años, que se encuentran desocupadas y que aún no acceden al Sistema Jubilatorio, por ser trabajadores activos.

Respecto al enclave geográfico, los barrios en los cuales hemos realizado la experiencia y observación empírica se componen por una marcada heterogeneidad sociodemográfica, donde conviven grupos sociales en situaciones de extrema vulnerabilidad, con sectores medios empobrecidos y población con un amplio margen de autonomía en lo que respecta a la satisfacción de sus necesidades de reproducción social.

Queremos remarcar que referimos a esta franja de población englobando tanto a los sujetos que pertenecieron a sectores socioeconómicos altos, con trabajo de calidad y el pleno goce de sus derechos, como a los sectores medios empobrecidos y a los sectores populares, en tanto todos ellos tienen en común el haber tenido trabajo estable y haber forjado sus identidades como trabajadores.

En el caso de nuestra población en estudio, la demanda concreta que formulan es de “trabajo”, y de apoyo a las problemáticas emergentes debido a la falta del mismo. Un punto de coincidencia que podemos identificar refiere a la manera en que se posicionan para narrar sus historias de vida, y los acontecimientos que propiciaron que en la actualidad, recurran a un organismo asistencial para pedir ayuda.

Interesa rescatar los aspectos en común que presentan dichas narraciones y que generaron las inquietudes e interrogantes que nos llevan a comenzar a recorrer y acompañar el camino del estudio sobre las trayectorias laborales y las condiciones de vida de este grupo de trabajadores.

En la generalidad de los casos, la carta de presentación de las personas alude a la condición de trabajador asalariado de la que en algún momento gozaron.

Han incorporado los valores de la cultura del trabajo y suelen expresar que sienten vergüenza por estar solicitando ayuda, cuando cuentan con la voluntad, predisposición y aptitudes para sostenerse por sus propios medios.

Resulta importante destacar ciertas diferencias en relación a la cuestión de género: en el caso de las mujeres se trata de personas que por diversos motivos quedaron fuera del mercado laboral (despido, renuncia, etc.); no obstante, predominan las historias en donde la participación desigual de la mujer en el trabajo reproductivo, hizo que éste absorbiera el mayor tiempo, quedando sin disponibilidad para poder trabajar fuera del hogar. La retrospectiva las lleva a pensar que fue una decisión errada, pero en su momento, ellas y sus parejas dispusieron (con mayor o menor consenso) los roles de esa forma, en otra coyuntura, cuando los ingresos económicos del Jefe de hogar, alcanzaban para cubrir necesidades de todo el grupo familiar.

Cuando decimos que los valores de la cultura del trabajo fueron apropiados por los trabajadores y también por sus grupos de pertenencia, hacemos referencia

a que todos los roles familiares se conjugaban alrededor de la figura del jefe de hogar trabajador. El hecho de que las mujeres se encargaran de los quehaceres domésticos, el cuidado del hogar, la preparación de alimentos, la educación de los hijos, entre otras tareas, permitía que el trabajador pudiera abocarse a su tarea con el orden y la dedicación que ello requería.

Apelamos a esta idea, para incluir dentro de nuestro estudio también a las mujeres que integraban unidades familiares donde el jefe de hogar se reconocía a sí mismo como trabajador, y sus pares lo identificaban como tal y se reconocían parte de una “familia trabajadora”.

En el caso de los varones, el impacto de la desocupación es mayor, dado que en su mayoría configuraron su identidad en tanto “trabajadores y jefes de hogar”, con la responsabilidad y el peso que les implicaba tener una familia que dependiera de ellos.

Los motivos por los cuales tanto varones como mujeres se mantienen en la búsqueda de trabajo, o recién empiezan a insertarse en el mundo laboral son disímiles, y remiten a tramas compuestas por múltiples variables: falta de empleo del jefe de hogar, ingresos insuficientes aún estando empleado, inactividad del mismo por enfermedad; situaciones en las cuales la pareja (generalmente la mujer) encara la búsqueda de trabajo para complementar los ingresos. En los casos en los que la mujer sostiene el hogar, la situación resulta más compleja porque debe repartir sus tiempos entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo.

Nos referimos a personas que no están empezando a armar un proyecto laboral, familiar, una historia de vida, sino que muchas cosas ya están dadas. Al hablar de una franja etárea que atraviesa la adultez media, suelen tratarse de grupos familiares sin menores a cargo o con hijos jóvenes que comenzaron sus propias trayectorias laborales. El estar a *mitad del camino*, los posiciona en una situación particular, por sentir que es tarde para muchas cosas, asumiendo que el riesgo de encarar cosas nuevas puede ser mayor, sin embargo, aún no están dispuestos a bajar los brazos, dado que consideran que tienen un futuro por delante, un futuro de trabajo.

Los trabajos en los que se insertan en la actualidad suelen ser temporarios, informales y con bajos ingresos. En el caso de los varones, acceden a los trabajos que comúnmente se denominan “changas”, en construcción, plomería, pintura, corretajes, remisería, reparación de artefactos electrónicos, entre los más frecuentes. Las mujeres suelen conseguir guardias inmobiliarias, gestorías, trabajos en recepciones, sin embargo las principales actividades remuneradas se concentran en servicios domésticos, cuidado de niños, asistencia a enfermos y adultos mayores. Es decir, actividades social y culturalmente adjudicadas a las mujeres. Resultaría ser que los ámbitos de inserción laboral de las mujeres quedan reducidos a aquellas tareas vinculadas al trabajo reproductivo en sus espacios privados. El trabajo reproductivo se convierte entonces en trabajo productivo fuera del hogar.

El mercado de trabajo, además de flexibles, exige trabajadores versátiles, dinámicos y con alta capacidad de adaptación a los cambios. Los avances tecnológicos aplicados a la gestión empresarial, la comunicación y los distintos procesos organizacionales demandan permanentemente la actualización de saberes y adquisición de nuevos conocimientos.

El análisis del nivel educativo de la población que nos convoca requiere un estudio pormenorizado de sus variables, por lo cual no nos detendremos en

este aspecto, que quedará para revisar en futuros trabajos. Pese a ello, podemos definir que los conocimientos en el manejo de nuevas tecnologías y sistemas informáticos que estos trabajadores poseen, resultan escasos o muy básicos; la capacitación y formación que tienen resultan insuficientes y obsoletas en relación a los requerimientos laborales actuales. Los canales a través de los cuales logran conseguir algún trabajo (temporario, informal) son medios informales, como recomendaciones de familiares y amigos. En muchos casos, se desconocen las nuevas tecnologías aplicadas a la búsqueda de empleo, como consultoras o bolsas de trabajo virtuales, y en los casos que se utilizan, no obtienen resultados satisfactorios.

El mercado de trabajo sobrevalora ciertas cualidades o características asociadas a la juventud: pro actividad, capacidad de trabajo en equipo, predisposición, dinamismo, flexibilidad horaria, entrega, etc.

Nos preguntamos, qué diferencia a la franja de población en estudio del resto de los trabajadores activos. Para aproximar una respuesta señalamos que la transformación política y cultural que se produjo a partir de la década del '90, fue extremadamente profunda y acelerada y sumió a los sujetos en un estado de desorientación y pérdida de ciertos sostenes y basamentos, vinculados al trabajo, situándolo como ese ordenador social del que ya hicimos referencia.

Se les exige a los individuos que se adapten a los cambios, que modifiquen sus prácticas, sin poder resignificar su sistema de valores y creencias.

Asimismo, podríamos tentarnos a afirmar que el otro rasgo sobresaliente de esta franja de población radica en la forma en que se posicionan para interpelar al Estado. Solicitan trabajo apelando a la trayectoria de vida, la cual pudieron construir mediante su trabajo, sin necesitar ayuda para ello. En un discurso a veces contradictorio, objetan al Estado en tanto que rechazan su asistencia, pero piden su intervención para la obtención de un trabajo. La frase "no quiero que me regalen nada" recorre todas las narrativas de esta población, así como es constante la apelación a los valores de la cultura del trabajo.

Se trata de personas que no conocen los planes asistenciales o en tal caso, no los consideran como una estrategia de supervivencia. En caso de acceder a algún beneficio asistencial, lo visualizan como una herramienta temporaria para sobrellevar la situación, hasta tanto las cosas se reviertan vía la inclusión laboral.

Y por último, encontramos como característica común, que los sujetos poseen escasa o nula participación social y comunitaria, con poca experiencia en la organización de proyectos colectivos. En caso de contar con la misma, se opaca en el relato, que no deja traslucir el pedido de trabajo como una reivindicación de derechos. Los trabajadores se encuentran desanimados, desorientados, recorriendo un camino las más de las veces solitarios; lo paradójico es que suelen incluirse en la clase trabajadora que fueron, pero no pueden visualizarse como un colectivo para demandar por la restitución del derecho al trabajo digno.

Sobre lo dicho, resta volver al primer párrafo del presente apartado y preguntarnos si esta franja de población se ha convertido en esas personas que no parecen tener destinado un lugar en la sociedad salarial y su resistencia es lo que los mantiene en la búsqueda del mismo.

## **ALGUNAS PROPUESTAS DE POLÍTICA SOCIOLABORAL**

Realizaremos una breve síntesis de los principales Planes y Programas Nacionales y Locales que promueven políticas sociolaborales de inclusión social.

Desde el Ministerio de Trabajo de la Nación se promueven políticas activas con el objetivo de crear empleo genuino y transformar los programas asistenciales en políticas de integración social y transformación de la población desocupada. Para ello, entre otros Programas, destacamos el *Seguro de Capacitación y Empleo*, que brinda apoyo económico para la terminalidad de estudios primarios y secundarios; capacitación y entrenamiento para el trabajo y orientación en la búsqueda del mismo. Destinado particularmente a personas que eran Beneficiarias del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. El *Programa de Trabajo Autogestionado* está dirigido a unidades productivas autogestionadas por sus trabajadores, ya sean empresas recuperadas o unidades productivas de autogestión asociativa.

*La Red de Servicios de Empleo* tiene como objetivo la intermediación y colocación laboral en empresas u otras organizaciones que requieran personal. De acuerdo al análisis de la fundamentación de los Programas mencionados, ninguno abarca la problemática del desempleo enfocada a la población en estudio, estando destinados a la población en general. Muchos de ellos tienen como requisito la pertenencia previa al Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, o también haber sido beneficiarios del Seguro de Desempleo.

Desde el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación se ejecuta el Programa Argentina Trabaja, destinado a la generación de empleo genuino mediante la conformación de cooperativas de trabajo que realizan obras públicas y de equipamiento de espacios comunitarios en los barrios. Cabe destacar que esta iniciativa aún no ha sido implementada en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, espacio geográfico que encuadra nuestro análisis.

En el ámbito local, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires ofrece diversos programas de apoyo a los Microemprendedores, como *Crédito Tasa Cero* y *Economía Social* también destinados a la población en general. Además, a través de la *Ley 2352* propone facilitar la reinserción laboral de hombres y mujeres mayores de 45 años a través de la implementación de un régimen de ayuda a las micro, pequeñas y medianas empresas de cualquier sector y/o actividad que consiste en la reducción de aportes y contribuciones en proporción a la cantidad de empleados que incorpore, comprendidos en la franja etárea en análisis. En este caso, la posibilidad de inserción laboral, queda sujeta a la voluntad de los empleadores. Si bien la propuesta es interesante, sostenemos la necesidad de generar medidas más activas para dar respuesta a la dificultad de inserción laboral.

## **PALABRAS FINALES**

Comenzamos el trabajo realizando un recorrido histórico desde la instauración y consolidación del Modelo Neoliberal de Acumulación a principios de los años `90, hasta el presente, donde pudimos examinar las Políticas Sociales, Políticas Neoasistenciales y Políticas Sociolaborales, comprendiendo los escenarios que dieron lugar a su surgimiento y los fundamentos ideológicos

que las sustentan. Continuamos analizando las nociones de informalidad y precariedad laboral y vinculamos las transformaciones en el mundo del trabajo con la legitimación socio-cultural de estas nuevas formas de inserción laboral. Vimos cómo las exigencias de flexibilidad y adaptación a este nuevo mundo del trabajo entran en tensión con los valores y creencias enmarcados en la cultura del trabajo, que remite a la práctica y construcción de sentidos vinculados al trabajo asalariado tal como lo entendemos en términos de protección y goce de los derechos sociales conquistados. Nos planteamos algunos interrogantes a partir de la descripción analítica de la población trabajadora que supera los cuarenta y cinco años de edad, denotando coincidencias en cuanto a trayectorias vividas, relatos y formas de posicionarse ante el Estado, a partir de su reconocimiento como trabajadores.

Nos preguntamos también, si estos sujetos son los “supernumerarios”; aquellos para los cuales no les está destinado un lugar en la sociedad salarial, en donde el dato objetivo de la edad que tienen, les asigna este “no lugar” dentro del mercado de trabajo. De la misma forma, nos cuestionamos cuál es el lugar que se les asigna desde la Política Social, ya que a nuestro entender, desde algunos espacios de la lucha simbólica y discursiva, no está del todo visualizado el lugar que estos sujetos ocupan. ¿Son los “invisibles válidos”? Invisibles para la Política Social, que los deja afuera de los Programas Universales para la Niñez y que aún no les permite ingresar al Sistema Jubilatorio; invisibles porque a nuestro entender, su demanda de trabajo no ha sido atendida de manera eficaz. Invisibles para el mercado de trabajo, que los expulsa solapadamente, donde los medios de comunicación y otros espacios de poder resaltan los valores de la juventud, y denigran a todo lo que pueda representar el paso del tiempo, la obsolescencia. Válidos, porque conservan sus aptitudes, la voluntad, y las creencias y prácticas que alguna vez los identificaron como trabajadores y les permitió actuar como tales. Porque estar *a mitad del camino* no significa estar inmóvil, significa haber transitado un tiempo de vida, y significa un horizonte de porvenir.

## **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

ANDRENACCI, Luciano (2005): Problemas de política social en la Argentina contemporánea. Prometeo. Buenos Aires.

CASTEL, Robert (1999): La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós, Buenos Aires.

.....(2009): El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

GORZ, André (2003): Miserias del presente, riqueza de lo posible. Paidós Estado y Sociedad, Argentina.

GRASSI, Estela y DANANI, Claudia (2009): "Con la mira en el trabajo" en El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar. Editorial Espacio, Buenos Aires.

GRASSI, Estela (2003): Políticas y problemas en la sociedad neoliberal. La otra década infame (I). Editorial Espacio, La Plata.

ROSANVALLON, Pierre (1995): "La nueva cuestión social", Manantial, Buenos Aires.

TORRADO, Susana (1992): Estructura social de la Argentina: 1945-1983. Ed. De la Flor, Buenos Aires.

## **DOCUMENTOS CONSULTADOS**

BOTTARO, Lorena (2003): El desafío de recrear la cultura del trabajo desde las organizaciones de trabajadores desocupados: el caso del Movimiento Teresa Rodríguez. Tesis de Grado. Licenciatura en Política Social. Universidad Nacional de General Sarmiento.

GUIMENEZ, Sandra M. (2010): Condiciones laborales en el capitalismo actual en la argentina. Fragilidad de las relaciones laborales y el problema de la autonomía de los trabajadores/as. (Un volumen). Tesis de Doctorado. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.

PALENZUELA, Pablo. (1995): "Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica", en *Sociología del Trabajo*, N° 24, Nueva Época, pp. 3-28.

## **PAGINAS WEB CONSULTADAS**

<http://www.trabajo.gob.ar>

[http://www.buenosaires.gov.ar/areas/produccion/empleo/laboral\\_mayores/](http://www.buenosaires.gov.ar/areas/produccion/empleo/laboral_mayores/)

<http://www.desarrollosocial.gob.ar/ArgentinaTrabaja/>